

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Giri Tirta Sari Wonogiri)



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I Pada  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

**DANAR ALIM PRASETYO**

**B200100146**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2016**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Giri Tirta Sari  
Wonogiri)**

**NASKAH PUBLIKASI**

oleh:

**DANAR ALIM PRASETYO**  
**B200100146**

**Telah diperiksa dan dipersetujui untuk diuji oleh**

**Pembimbing**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Erma Setiawati', is written over a horizontal line.

**(Dr. Erma Setiawati, MLM)**

## HALAMAN PENGESAHAN

### PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Giri Tirta Sari  
Wonogiri)

Oleh:

**DANAR ALIM PRASETYO**

**B 200100146**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta Pada hari Rabu, 21 Oktober 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Dr. Erma Setiawati, M.M  
(Ketua Dewan Penguji)

(  )

2. Dr. Fatchan Achyani, SE., M.Si  
(Anggota 1 Dewan Penguji)

(  )

3. Dra. Rina Trisnawati, M.Si, Ph.D  
(Anggota 2 DewanPenguji)

(  )

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta





Dr. Syamsudin, MM)

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat pernah tertulis orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila terbukti ketidak benaran dalam pernyataan di atas, maka saya akan pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 21 Oktober 2017

Penulis



**DANAR ALIM PRASETYO**

**B200100146**

# **PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi kasus di Lingkungan pegawai Kantor PDAM Giri Tirtasari Wonogiri)

## **ABSTRAK**

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer dan metode survey kuisioner pada kantor PDAM Giri Tirtasari Wonogiri. Teknik pengambilan sampel data dengan menggunakan metode *purposive sampling* berdasarkan pertimbangan tertentu.

Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** *Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan*

## **ABSTRACT**

*This research was purpose to identify and analysis the influence of motivation, compensation, work environment, competence to employee performance. This research was done by using primery data and questioner survey method at PDAM Giri Tirta Sari Wonogiri office. Technique of sampling data by using purposive sampling method based on certain consideration.*

*The analytical tool was used multiplined linier regression. This research result was show that Motivation, Compensation, Work Environment, Competence was an effect to Employee Performance.*

**Keyword:** *Motivation, Compensation, Work Environment, Competence, Employee Performance.*

## **1. PENDAHULUAN**

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan semaksimal atau sebaik mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Seorang yang memiliki motivasi rendah mereka cenderung menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang dalam melakukan pekerjaan tersebut. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka dapat meningkatkan kinerja mereka. (Yahyo, et al. 2013).

Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kerugian yang didapat apabila kompensasi diberikan secara tidak tepat adalah perusahaan akan kehilangan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk penarikan karyawan baru yang berkualitas (Yahyo, et al. 2013).

Lingkungan kerja juga merupakan aspek yang harus di perhatikan oleh pihak perusahaan karena akan menumbuhkan semangat kerja karyawan. Secara umum lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melaksanakan tugas baik yang berupa fisik maupun non fisik (Yahyo, et al. 2013).

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja yang tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo dalam Edy Sanjaya. 2013).

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global (Teguh Santosa, 2015).

## **2. METODE PENELITIAN**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dimana peneliti survei langsung di lapangan. Dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner yang akan diberikan kepada responden. Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai tetap di PDAM Giri Tirta Sari Wonogiri. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai tetap di PDAM Giri Tirta Sari Wonogiri. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 130 pegawai. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampling berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2008:112). Di mana teknik penentuan sampling ini berdasarkan kriteria

sampel penelitian. Model analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Linier Regression Analysis*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara lebih dari satu variabel independent terhadap variabel dependen.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>	t	Sig	Keterangan
	<b>B</b>			
Konstanta	15,990			
Motivasi	0,180	2,486	0,018	Signifikan
Kompensasi	0,384	3,372	0,002	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,405	2,540	0,016	Signifikan
Kompetensi	0,623	3,579	0,001	Signifikan
$R^2$		= 0,824		F hit = 41,086
<i>Adjusted R<sup>2</sup></i>		= 0,804		F tab = 2,64
t table		= 2,030		

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari hasil analisis regresi berganda di atas, dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$KK = 15,990 + 0,180 MTV + 0,384 KMP + 0,405 LK + 0,623 KMPT + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 15,990 artinya tanpa adanya motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kompetensi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (MTV) sebesar 0,180 bernilai positif artinya apabila semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila semakin rendah motivasi pegawai maka semakin menurun kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (KMP) sebesar 0,384 bernilai positif artinya apabila semakin tinggi kompensasi pegawai maka semakin meningkat kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah kompensasi pegawai maka semakin menurun kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (LK) sebesar 0,405 bernilai positif artinya semakin nyaman lingkungan pegawai maka semakin meningkat kinerja karyawan, sebaliknya semakin tidak nyaman lingkungan pegawai maka semakin menurun kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi (KMPT) sebesar 0,623 bernilai positif artinya semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin meningkat kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah kompetensi pegawai maka semakin menurun kinerja karyawan.

Hasil analisis  $t_{hitung}$  untuk motivasi sebesar  $2,486 > t \text{ tabel } (2,030)$  dengan nilai probabilitas sebesar 0,018 berarti lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis  $t_{hitung}$  untuk kompensasi sebesar  $3,372 > t \text{ tabel } (2,030)$  dengan nilai probabilitas sebesar 0,002 berarti lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yang artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis  $t_{hitung}$  untuk lingkungan kerja sebesar  $2,540 > t \text{ tabel } (2,030)$  dengan nilai probabilitas sebesar 0,016 berarti lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis  $t_{hitung}$  untuk kompetensi sebesar  $3,579 > t \text{ tabel } (2,030)$  dengan nilai probabilitas sebesar 0,001 berarti lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, yang artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $41,086 > F \text{ tabel } (2,64)$  dengan nilai signifikannya sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan dari



semua variabel independen yang meliputi motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hal ini juga berarti bahwa model regresi yang digunakan adalah *fit*.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,804 yang berarti variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 80,4%. Hal ini berarti variabel-variabel independen meliputi motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 80,4% sedangkan sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai bahwa Hipotesis pertama ( $H_1$ ) Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua ( $H_2$ ) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis keempat ( $H_4$ ) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoki, Herdian Dita. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Ariwibowo, Novianto Rizky. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Karya Mina Putra Rembang Divisi Kayu)*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNDIP. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- \_\_\_\_\_, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegaran, A. Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Marjani. 2005. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta*. PPS Institut Pertanian Bogor.
- Mudayana, Ilham Fansyuri. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Sai Apparel Industries, Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Mulyono. 2012. *Pengaruh kesesuaian kompetensi dan Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi Pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol. 1 No.1.pp 85-91.
- Murty, Aprilia Windy dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. Jurnal Indonesia Accounting Review. Vol.2 No.2.pp 215-228.
- Nitisemone, Alex S. 1984. *Manajemen Personalia (Cetakan Ke Empat)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Posuma, Christilia O. 2013. *Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumubusang*. Manado.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rofiana, Fahri Afifah. 2015. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang Convention Hotel, Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Sanjaya, Edy Kadek I. 2013. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata, Bali*. Fakultas Ekonomi. Universitas Udayana.
- Santosa, Satria Teguh. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Perum Perhutani Industri Kayu*

*Brumbung*, Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Universitas Diponegoro.

Sugiyono. 2004. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi Haryanto. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 4 No.1.pp 47-57.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja edisi ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Winanti, MB. 2011. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. Studi Manajemen Informatika. Universitas Komputer Indonesia. Vol. 7. No. 2.

Yahyo. 2013. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan CV. Putra Jaya Sahitaguna*, Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*. Universitas Diponegoro.